Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8770559
Centre d'intérêt: 630

Moore, Robert, 1925-.

Les relations entre le Service général des moyens d'enseignement et ses propres employés du point de vue des droits d'auteur / Robert Moore. -- [Québec] : Le Service, 1972.
26 f. ; 28 cm.

Titre de la couv.: Documents de travail sur le droit d'auteur en éducation, IV. Bibliogr.: f. 16. Notes bibliogr. au bas des p.

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province) Service général des moyens d'enseignement

Descripteur(s): Droits d'auteur * Loi fédérale * Personnel professionnel

Identificateur(s) de sujet: Loi concernant le droit d'auteur

Le service général des moyens d'enseignement a comme mission, entre autres, de produire ou de faire produire des documents audiovisuels pour les fins de l'enseignement. Dans ce but, il fait généralement appel à des maisons de production, mais les premières étapes du travail sont du ressort de son propre personnel, lequel comporte en majeure partie des pédagogues. D'où la question souvent posée: ces spécialistes ont-ils des droits sur les oeuvres à la création desquelles ils ont coopéré? Il s'agit d'une question que le législateur a envisagée depuis longtemps et à laquelle il a tenté d'apporter une réponse. L'auteur jette d'abord un regard sur la législation applicable en pareilles circonstances, puis, dans un second temps, applique cette législation aux cas des employés du SGME. Il formule finalement quelques recommandations pratiques dans le but d'aider les responsables de l'engagement du personnel au SGME.

Type de document: r

EDUQ 8770559

DOCUMENTS DE TRAVAIL
sur le droit d'auteur en éducation

IV

Les relations entre le Service général des moyens d'enseignement et ses propres employés du point de vue des droits d'auteur

S.G.M.E.
Le 8 novembre 1972

Robert Moore

Les relations entre le Service général des moyens d'enseignement et ses propres employés du point de vue des droits d'auteur

S.G.M.E.
8 novembre 1973

Robert Moore

DIVISION DU RAPPORT

INTRODUCTION

pages

I - LA LOI

1- Les travaux effectués dans un service gouvernemental - - - - - - - - - - - - 1

2- La situation si l'on considère le Ministère comme un employeur ordinaire 4

II- LES EMPLOYES DU S.G.M.E.

Première catégorie: les employés permanents - - - - - - - - - - - - - - - - - - - 7

Deuxième catégorie: les employés "occasionnels" - - - - - - - - - - - - - - - - - 8

Droit moral et exploitation - - - - - - - 11

Recommandations - - - - - - - - - - - - - - 14

BIBLIOGRAPHIE _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 16

APPENDICE -17

INTRODUCTION

Le Service général des moyens d'enseignement, en vertu de l'arrêté-en-conseil qui lui donne existence au sein du Ministère (1), a comme mission, entre autres, de produire ou faire produire des documents audio-visuels pour les fins de l'enseignement. Dans ce but, il fait généralement appel à des maisons de production (Radio-Canada, l'O.R.T.Q., l'O.F.Q., etc.), mais les premières étapes du travail, à tout le moins, sont du ressort de son propre personnel, lequel comporte en majeure partie des pédagogues. D'où la question souvent posée: ces spécialistes ont-ils des droits sur les oeuvres à la création desquelles ils ont coopéré?

Nous sommes ici en présence d'un problème relativement facile; il n'est cependant pas inutile d'en traiter, ne fut-ce que pour attirer l'attention sur certains cas dont la solution serait plus délicate.

Il s'agit d'une question que le législateur a envisagée depuis longtemps et à laquelle il a tenté, en autant que la loi peut le faire, d'apporter une réponse. Convenons donc de diviser ce travail en

---

(1) Arrêté en conseil numéro 904 concernant les structures administratives du ministère de l'Education, 10 mars 1971.

deux parties: premièrement, un regard sur la législation applicable en pareilles circonstances; en second lieu, l'application aux cas qui nous occupent. Tout ceci, dans le but d'en arriver à quelques recommandations pratiques qui pourraient aider les responsables de l'engagement du personnel dans notre Service.

I - LA LOI

1- Les travaux effectués dans un service gouvernemental

Le texte qui s'applique directement à ces cas se lit comme suit:

> Sous réserve de tous les droits ou privilèges de la Couronne, le droit d'auteur sur les oeuvres préparées ou publiées, par l'entremise, sous la direction ou la surveillance de Sa Majesté ou de quelque département du gouvernement, appartient, sauf stipulation conclue avec l'auteur, à Sa Majesté et, dans ce cas, il dure cinquante ans à compter de la première publication de l'oeuvre. (2)

On fait souvent appel à ces dispositions pour essayer de démontrer que la position du Ministère vis-à-vis de ses employés est de toute sécurité. Voyons ce qu'il en est.

D'après cet article de la loi, les travaux gouvernementaux sont protégés à un double titre.

---

(2) Statuts revisés du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine pour le Canada, 1970, vol. II, chap. C-30, Loi concernant le droit d'auteur, art. 11

D'abord, par la prérogative royale, ce à quoi font allusion les premiers mots du texte: "Sous réserve de tous les droits ou prérogatives de la Couronne..." Il est fait référence ici au droit et au devoir du souverain de contrôler à titre exclusif l'impression et la publication des textes législatifs ou autres documents officiels et les textes à caractère religieux qui sont nécessaires aux sujets de Sa Majesté. C'est à cause de ce devoir que le souverain jouit d'un droit perpétuel sur ces textes (3).

En second lieu, et indépendamment des prérogatives de la Couronne, le législateur décrète que, nonobstant les autres dispositions de la loi en la matière, toutes les productions gouvernementales jouissent d'un copyright spécial attribué à l'Etat, dès lors qu'elles ont été préparées par les soins d'un de ses services ou encore envoyées à l'impression par son initiative. Il n'y a pas ici à démontrer que le travail a été fait dans le cadre d'un contrat de service (contract of service or apprenticeship); il suffit que le gouvernement soit intervenu de quelque façon dans la préparation ou l'impression du document pour que celui-ci soit protégé pendant cinquante ans au bénéfice du gouvernement. C'est ainsi qu'on trouve sou-

---

(3) J'utilise ici abondamment le commentaire de Harold G. Fox, The Canadian Law of Copyright and Industrial Design, Toronto, Carswell, 1967, second edition, pp. 264-283.

vent sur la première page des rapportr des commissions royales d'enquête la mention "Droits de la Couronne réservés", alors que dans certains cas où des documents qui ont force de loi seront publiés, on lira plutôt "Droits réservés par prérogative royale".

Pour le propos qui nous occupe, les productions audio-visuelles du S.G.M.E., cette distinction a peu d'importance. Il nous suffit de constater que le domaine de la loi est très large et que le droit d'auteur du gouvernement subsiste sur toute oeuvre "préparée ou publiée, par l'entremise, sous la direction ou la surveillance de Sa Majesté ou de quelque département du gouvernement". Ainsi nous avons vraiment l'impression que personne n'est en mesure de revendiquer des droits sur ce que l'on produit au S.G.M.E. Et pourtant! ...

Il y a une marge entre le texte de la loi et la pratique. Ni le gouvernement canadien, ni celui du Québec, n'ont jamais déclaré dans quelles limites ils entendaient maintenir les droits que leur reconnaît la loi. Par ailleurs, le gouvernement britannique a déjà, à plusieurs reprises, fait connaître la liste des documents et oeuvres sur lesquels il était décidé à maintenir ses droits et cette liste était plutôt limitative: elle concernait surtout des imprimés (4).

---

(4) Ibidem, pp. 280-282

Il s'ensuit que nous ne sommes pas absolument en mesure de compter sur une action ferme de l'Etat, du moins au titre de l'article 11, advenant des réclamations d'employés, d'autant plus qu'il s'agit, dans notre Service, de productions que le Ministère prend en charge, mais qui pourraient tout aussi bien relever de l'entreprise privée. Le Ministère ici agit moins comme organisme de l'Etat que comme entrepreneur.

2- La situation, si l'on considère le Ministère comme un employeur ordinaire

Pour la raison que je viens de mentionner, il convient de chercher ailleurs, dans la loi canadienne du droit d'auteur, une protection pour les productions du S.G.M.E., que ces productions aient été réalisées par notre seul service ou qu'elles soient le fruit du travail conjoint du S.G.M.E. et d'une maison de production. Il faut considérer le Ministère comme un employeur ordinaire et tâcher de faire jouer les dispositions de l'article 12, paragraphe 3, de notre loi, dont voici le texte:

> Lorsque l'auteur est employé par une autre personne en vertu d'un contrat de louage de service ou d'apprentissage, et que l'oeuvre est exécutée dans l'exercice de cet emploi, l'employeur

> est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire du droit d'auteur; mais lorsque l'oeuvre est un article ou une autre contribution, à un journal, à une revue ou à un périodique du même genre, l'auteur, en l'absence de convention contraire, est censé posséder le droit d'interdire la publication de cette oeuvre ailleurs que dans un journal, une revue ou un périodique semblable. (5)

Ce sont les premières lignes du texte qui ont de l'importance pour notre propos. Pour que l'employeur soit à l'abri de tout recours, il faut que l'oeuvre ait été exécutée par un employé, par un employé sous contrat de service, et dans l'exercice de cet emploi.

Il n'est pas trop difficile, en général, de définir ce qu'est un employé: c'est une personne qui loue son travail contre une rémunération qu'on appelle salaire. Ainsi un chauffeur privé est un employé, alors que le chauffeur de taxi à qui je demande de me conduire à tel endroit est plutôt un "entrepreneur" à qui je demande un service bien précis.

Un peu plus délicate est la notion de contrat de service. On dit en anglais "contract of service"

---

(5) Statuts revisés du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine pour le Canada, 1970, vol. II, chap. C-30, Loi concernant le droit d'auteur, art. 12

par opposition à "contract for services" et la différence essentielle entre ces deux situations, d'après la doctrine et la jurisprudence, semble bien résider dans le fait que l'employé sous contrat de service est tenu d'accomplir son travail selon les ordres précis qu'il reçoit de son employeur, tandis que l'autre situation (contract for services) implique qu'un travail a été confié à quelqu'un qui l'exécute selon les méthodes et les moyens qu'il considèrera comme les meilleurs. (6)

On voit dès lors que le "contract for services" s'appliquera généralement à un entrepreneur indépendant. On cite pourtant le cas du médecin qui serait à l'emploi d'une compagnie et à qui il est assez invraisemblable que la direction vienne donner des ordres! Ou encore, le cas du professeur d'université... discutable!

II- LES EMPLOYES DU S.G.M.E.

Pour déterminer comment jouent les stipulations de la loi dans le cas du S.G.M.E. et de ses em-

---

(6) Voir, à propos de ces notions, Harold G. Fox, The Canadian Law of Copyright and Industrial Designs, Toronto, Carswell, 1967, second edition, pp. 254-258; R.F. Gosse, Copyright and the University Lecture, p. 21, dans Stanley M. Beck and David A. Soberman, Preface to Statement of Policy on Educational Television, Hamilton (Ontario), The Ontario Universities' Television Council (137 Gilmour Hall, McMaster University, Hamilton, Ontario).

ployés, il convient, on le voit par ce qui précède, de considérer les conditions d'engagement de notre personnel. Les renseignements que je consigne ici m'ont été donnés oralement par diverses personnes du Service à qui j'avais toutes raisons de me fier.

Première catégorie: les employés permanents

Il y a tout d'abord au service du Ministère des personnes qu'on qualifie d'"employés permanents". Certains ont le titre de "cadre"; d'autres sont dits "professionnels", d'autres entrent dans la classification des fonctionnaires. Ces personnes sont salariées; elles jouissent de la sécurité d'emploi; bon nombre sont syndiquées. Elles sont au service du Ministère pour effectuer diverses tâches compatibles avec les conditions de leur engagement et avec leur grade.

Il ne fait pas de doute, il me semble, que ces personnes sont, au sens de la loi, des employés qui agissent en vertu d'un contrat de service (contract of service). Il est clair, par conséquent, que les oeuvres qu'ils réalisent dans l'exercice de leur emploi appartiennent au Ministère (ou au S.G.M.E., si l'on veut, puisque ce Service est légalement établi dans les cadres du Ministère) qui en est le premier titulaire. Pour qu'il en soit autrement, la loi le dit, il fau-

drait que le Ministère en convienne différemment avec son employé.

Deuxième catégorie: les employés "occasionnels"

Il s'agit ici de personnes qui ne sont pas permanents au Ministère, mais dont les services sont retenus par ce dernier pour une certaine période de temps, période qui, pour des raisons "techniques", ne peut pas dépasser onze moins et demi. Il y a des "occasionnels" qui sont engagés pour onze mois et demi, d'autres pour quatre mois... selon les besoins du Service. La lettre d'engagement de ces personnes stipule généralement qu'elles seront rétribuées à la journée: il n'est pas impossible qu'elles soient plutôt payées à l'heure. Habituellement, on appelle ces personnes "conseillers pédagogiques" et dans ce cas, on insiste plutôt sur les fonctions qu'elles exercent que sur les conditions de leur engagement. Finalement, on se rend compte qu'il s'agit bien ici d'employés sous contrat de service et, par conséquent, en principe, leur situation n'est pas différente de celle des employés permanents et on ne devrait pas s'inquiéter outre mesure de prétendus droits qu'ils pourraient un jour faire valoir.

Je mettrai cependant dans cette même catégorie certains collaborateurs que l'on appelle des

"consultants". Ce sont des personnes qui possèdent une compétence spéciale dans un domaine particulier. On fait appel à leurs services pour une ou plusieurs productions bien définies. C'est ainsi qu'on pourra requérir les services d'un juriste (juge, avocat) pour un programme traitant de sujets juridiques, d'un géographe, s'il s'agit de préparer des cartes destinées à l'usage des écoles.

Il est juste de donner à ces personnes le titre de consultants, si l'on se place du point de vue des fonctions qu'elles sont appelées à remplir. Mais pour les situer par rapport au Ministère qui fait appel à leurs services, il faut plutôt se référer aux conditions formelles de leur engagement. Or on m'affirme que désormais la politique du Service consiste à évaluer le mieux possible en termes d'heures, de jours ou de semaines, la tâche qu'ils ont à remplir pour ensuite leur proposer une formule d'engagement à tant par heure, par journée, ou par semaine. Ces personnes deviendraient ainsi des <u>employés sous contrat de service</u> au même titre que les conseillers pédagogiques dont je parlais plus haut, quelle que soit par ailleurs la durée de leur engagement.

Je ne nie pas que la formule ne réflète un louable esprit de prudence: il faut admettre que du

point de vue des formalités, tout semble sauf et les droits du Ministère sur l'apport créateur de ces personnes semblent bien établis.

Toutefois, sous les formalités, il y a la réalité des choses. On aura beau dire qu'on a engagé ces personnes pour telle période de temps, à tant par semaine, en réalité on les a engagées pour telle production bien définie. Ainsi, du point de vue des faits, comme en témoigneront les discussions orales qui ont précédé l'accord formel, ces personnes apparaissent-elles comme des entrepreneurs indépendants travaillant "under a contract for services". C'est pourquoi je croirais beaucoup plus prudent de faire signer une renonciation formelle à leurs droits d'auteur à des personnes engagées dans de telles conditions.

Et cela nous ramène au cas des conseillers pédagogiques "occasionnels". Eux aussi, sous l'angle des formalités, sont des employés sous contrat de service. Il reste que souvent on les a engagés en leur parlant de certaines productions bien définies. Ne serait-il pas préférable de leur faire signer une cession de droits?

Troisième catégorie: les consultants "à la pièce"

Voici des gens qui sont engagés pour un travail

spécifique, sans stipulation du temps à consacrer à l'accomplissement de ce travail, si ce n'est peut-être une date limite pour le remettre. Du point de vue de la tâche qu'ils accomplissent, ce sont des consultants; pour ce qui est de leurs relations avec l'employeur, ce sont des "pigistes", des entrepreneurs indépendants, des personnes employées "under a contract for services".

On m'affirme que maintenant de tels engagements constituent une pratique très rare, sinon totalement inexistante. Il est évident que s'il se présentait des cas de ce genre, il serait nécessaire d'obtenir une cession formelle des droits d'auteur, selon les formalités prescrites par la loi. (7)

Droit moral et exploitation

On sait qu'à la suite de la convention de Berne à laquelle il a adhéré, le Canada distingue désormais entre les attributs d'ordre économique du droit d'auteur, et les attributs d'ordre moral.

---

(7) "Le titulaire du droit d'auteur sur une oeuvre peut céder ce droit...; mais la cession ou la concession n'est valable que si elle est rédigée par écrit et signée par le titulaire du droit qui en fait l'objet, ou par son agent dûment autorisé". (Loi concernant le droit d'auteur, art. 12 (4).

L'article 12, paragraphe 7, stipule en effet que

> Indépendamment de ses droits d'auteur, et même après la cession partielle ou totale desdits droits, l'auteur conserve la faculté de revendiquer la paternité de l'oeuvre, ainsi que le privilège de réprimer toute déformation, mutilation ou autre modification de ladite oeuvre, qui serait préjudiciable à son honneur ou à sa réputation.

Ainsi tout auteur possède-t-il, à propos de son oeuvre, trois prérogatives bien distinctes:

1- le droit d'exploitation
2- le droit de paternité
3- le droit d'intégrité

Qu'arrive-t-il lorsqu'il s'agit d'employés?

Pour ce qui est du droit d'exploitation, nous venons de voir que les personnes sous contrat de service n'obtiennent pas ce privilège, alors que les autres (ceux qui travaillent à la pièce) sont considérées comme les auteurs de l'oeuvre et qu'une cession formelle de leurs droits est nécessaire pour faire passer leur droit d'exploitation à leur commanditaire.

Quant au droit moral (droit de paternité et d'intégrité), la loi déclare nettement qu'une cession de copyright à une autre personne n'a pas pour effet d'en priver l'auteur. D'où il suit que le consultant "à la pièce" conserve le droit de signer son oeuvre et celui d'en réprimer toute mutilation, même s'il a signé une formule par laquelle il renonçait à tout privilège d'exploitation sur le produit de son travail.

Qu'en sera-t-il des employés permanents du Ministère et de ceux qui auront été engagés à titre d'occasionnels, tel que je l'ai défini? Ces personnes, en vertu de la loi, ne sont pas à considérer comme des auteurs ayant cédé leur droit d'exploitation; elles n'ont jamais été titulaires du droit d'auteur sur leur oeuvre; le législateur qualifie leur employeur de premier titulaire du droit d'auteur. N'ayant jamais eu légalement la qualité d'auteur, elles sont censées n'avoir rien cédé et donc ne rien conserver, pas même le droit moral. C'est pourquoi en principe un employé permanent ou occasionnel du Ministère ne saurait revendiquer le droit de signer. Cette distinction va influencer les recommandations qui vont suivre. (8)

---

(8) Je suis l'opinion de Jacques Boncompain, Le droit d'auteur au Canada, Montréal, Le Cercle du Livre de France, 1971, p. 277.

Recommandations

1- Je recommande de conserver le statu quo pour ce qui est des employés permanents du S.G.M.E.: ne pas se préoccuper de faire signer une formule de cession de droits.

2- Pour plus de prudence et au moins dans les cas d'occasionnels engagés pour une courte période de temps et/ou pour un travail bien spécifique, je recommande de faire signer une formule de cession de droits.

3- Je recommande de faire signer une cession de droits à toute personne qui serait engagée selon la formule du "contract for services".

4- Je recommande de reconnaître le droit de signer son oeuvre (droit de paternité) à toute personne qui, n'étant pas employé (permanent ou occasionnel) de notre Service, collaborerait contre rémunération ou gratuitement à la production d'un document pédagogique. (Rien ne s'oppose, si on le veut, à ce que les noms des employés du S.G.M.E. apparaissent au "générique").

5- Je recommande de faire signer une cession de

droits à toute personne qui offrirait gratuitement ses services lors de la production d'un document pédagogique au S.G.M.E.

BIBLIOGRAPHIE

Boncompain, Jacques. Le droit d'auteur au Canada, Montréal, Le Cercle du Livre de France, 1971

Copinger and Skone James, On Copyright, tenth edition, London, Sweet and Maxwell, 1965

Fox, Harold G., The Canadian Law of Copyright and Industrial Designs, second edition, Toronto, Carswell, 1967

Whale, R.F., Copyright. Evolution, Theory and Practice, London, Longman, 1971

APPENDICE

Réponses à quelques questions préparées par certains employés du S.G.M.E. avant que j'entreprenne mes recherches sur le droit d'auteur.

D- Droits des employés du S.M.T.E.

Note: l'expression "employés du S.M.T.E." désigne ici les auteurs de divers textes, scénarios, contes, bulletins d'accompagnement, etc.

Considérons de nouveau l'article 11 de la loi concernant le droit d'auteur, qui se lit comme suit:

> Sous réserve de tous les droits ou privilèges de la Couronne, le droit d'auteur sur les oeuvres préparées ou publiées, par l'entremise, sous la direction ou la surveillance de Sa Majesté ou de quelque département du gouvernement, appartient, sauf stipulation conclue avec l'auteur, à Sa Majesté et, dans ce cas, il dure cinquante ans à compter de la première publication de l'oeuvre.

QUELQUES REMARQUES SUR CETTE INTRODUCTION AU QUESTIONNAIRE:

1- A mon avis, il n'y a pas que les auteurs de textes qui posent problème dans notre personnel. Evidemment ce sont les cas les plus patents: celui qui a écrit un bulletin d'accompagnement et ainsi couché des idées sur le papier a toutes raisons de s'estimer auteur d'une "oeuvre". Mais le conseiller qui prépare le devis et suit la production du point de vue qui est le sien, doit être considéré comme co-auteur du programme réalisé. Certaines questions posées ci-dessous peuvent le concerner.

2- Comme je l'ai dit plus haut, les organismes du Ministère ne sont pas protégés seulement par l'article 11 cité ici; si l'on considère ces organismes comme des entrepreneurs privés, et rien ne s'objecte à ce qu'on le fasse, il y a lieu de s'appuyer sur l'article 12.

45. Les employés du S.M.T.E. peuvent-ils revendiquer la paternité de leurs travaux, et exiger que leur nom apparaisse sur les documents qui y sont reliés?

Les employés sous contrat de service ne peuvent revendiquer un tel droit. Rien

ne s'oppose toutefois à ce que l'employeur ne le concède à qui il veut. Dans le cas de certaines prestations, particulièrement importantes, ce peut être tout à fait indiqué.

46. Ces employés ont-ils des recours possibles dans le cas où le S.M.T.E., propriétaire de leurs travaux, se permettrait d'utiliser ceux-ci à des fins autres que celles prévues par le mandat original? (Exemple: composition d'un manuel d'enseignement à partir d'une série de documents d'accompagnement).

Il s'agirait ici d'une "adaptation". Comme ce privilège est compris dans le droit d'auteur, il ne fait pas de doute que le S.M.T.E., propriétaire de ces travaux en vertu d'un contrat de travail (employés) ou d'une cession des droits universels, (auteur "à la pige") pourrait transformer des documents d'accompagnement en manuel d'enseignement. S'il s'agissait d'une cession, il faudrait vérifier avec soin ce qui a été acquis par contrat.

47. Ces employés sont-ils en droit de s'opposer à toute transformation de leur oeuvre qu'ils estimeraient préjudiciable à leur réputation?

Tout auteur possède le droit inaliénable

de réprimer la mutilation de son oeuvre qui pourrait être préjudiciable à son honneur ou à sa réputation. Dans le cas des employés sous contrat de service, ce privilège ne joue pas puisqu'ils sont censés n'avoir jamais été titulaires du droit d'auteur.

48. En cas de conflit de cette nature, de quels recours dispose l'employeur?

C'est plutôt l'employé qui tenterait de chercher un moyen d'avoir recours. Il n'y réussira pas, à moins de prouver qu'il n'était pas employé sous contrat de service. Par ailleurs, la loi consacre bien le droit à l'intégrité de l'oeuvre, mais elle ne prévoit pas de sanctions.

49. Les employés du S.M.T.E. peuvent-ils empêcher que leur employeur vende, pour son compte, les oeuvres qu'ils ont produites dans le cadre de leur emploi?

L'employeur est propriétaire des droits exclusifs en vertu du contrat de travail ou par cession: dans ce cadre, il est libre de disposer comme il l'entend, des

documents produits.

50. Si oui, de quels recours disposent-ils, dans de telles circonstances face à l'employeur?

Comme je viens de le dire, il n'est pas question de recours pour l'employé. Je souligne cependant que la vente d'un document n'entre pas dans le domaine du droit d'auteur. Le privilège du copyright interdit à toute autre personne que le propriétaire des droits exclusifs de reproduire ou d'exécuter l'oeuvre en public. C'est tout. On peut vendre une peinture sur laquelle subsistent les droits de l'auteur. Mais on peut aussi vendre ou acheter des droits: tous les droits ou seulement une partie (assignment ou licence). Le droit d'auteur est divisible: on peut être autorisé à l'exécution publique d'une pièce de théâtre, sans avoir ni le droit de l'imprimer ni celui de la radiodiffuser.

51. Les employés du S.M.T.E. ont-ils le droit, dans le cours de leur engagement, de publier pour leur compte, en totalité ou en partie, les textes, scénarios, contes, bulletins d'accompagne-

ment, etc., qui sont la propriété de leur employeur?

Ni dans le cours de leur engagement, ni après, les employés n'ont le droit de publier les textes qui sont la propriété de leur employeur. Ce faisant, ils violeraient les droits de l'employeur.

52. Si oui, sont-ils assujettis à certaines conditions? Lesquelles?

Non-lieu.

53. Sinon, dans le cas où un auteur employé du S.M.T.E. était en contravention avec cette règle, quels sont les recours de l'employeur?

Ce sont les recours normaux que la loi accorde au titulaire du droit d'auteur; recours civils (injonction, dommages et intérêts, reddition de compte), poursuite au criminel.

54. Les auteurs employés du S.M.T.E. peuvent-ils une fois leur engagement terminé, publier pour

leur compte, tout ou partie de leurs travaux?

L'employeur est propriétaire des droits sur tout ce qu'a fait son employé dans le cours de son engagement: il peut donc l'empêcher de publier quoi que ce soit.

55. Si oui, sont-ils assujettis à certaines conditions? Lesquelles?

Le seul moyen, par exemple dans le cas de documents que le S.G.M.E. aurait décidé de ne pas exploiter, serait d'obtenir une cession régulière de droits de cet organisme.

56. Sinon, dans le cas où un employé du S.M.T.E. était en contravention avec cette règle, de quels recours dispose l'employeur?

L'employeur dispose des recours ordinaires accordés au titulaire du droit d'auteur.

57. Ces mêmes auteurs, si les droits de publication évoqués aux paragraphes 51 et 54 ci-dessus leur

étaient niés ou refusés, disposent-ils d'un recours devant la loi?

D'aucun.

58. Si oui, expliciter les mécanismes de ce recours?

Non-lieu.

59. Ces mêmes auteurs peuvent-ils, une fois leur engagement terminé, disposer librement des matériaux pédagogiques ou autres qui, ayant servi à l'élaboration d'une production, ne s'y trouvent pas comme tels?

Le fait que ces matériaux pédagogiques n'aient fait que servir à l'élaboration d'une production ne les soustrait pas au domaine de l'employeur. Tout ce qui est créé dans le cours d'un contrat de service appartient à ce dernier et point n'est besoin qu'il y ait enregistrement à Ottawa. Mais sans enregistrement, il n'est pas toujours facile de prouver une contrefaçon.

60. Sinon, y a-t-il des conditions à remplir pour

que l'utilisation desdits matériaux devienne possible?

Il faut l'autorisation de l'employeur.

61. A quelles sanctions s'exposerait un auteur qui contreviendrait aux règles implicites contenues dans la loi en rapport avec la question no 59? (Expliciter.)

Des poursuites de la part du titulaire du droit d'auteur.

62. Qui pourrait être habilité, au S.M.T.E. ou au ministère de l Education, à conclure avec un employé une entente lui garantissant la conservation de ses droits d'auteur?

Sans doute le sous-ministre. La loi laisse la porte ouverte à une telle entente qui pourrait être annexée au contrat d'engagement.

63. S'il y a une procédure à suivre de la part de l'employé, quelle est-elle?

La seule procédure, c'est de faire la

demande au moment de l'engagement. Ce dernier signé, l'employé a ipso facto renoncé à tous droits.

64. Une telle entente peut-elle être conclue après l'engagement d'un employé, ou bien doit-elle être négociée avant la signature du contrat d'engagement?

Elle doit être négociée avant la signature du contrat d'engagement pour empêcher les stipulations de l'article 12 de prendre effet. Après, il faudrait procéder à une cession de droits.

65. Y a-t-il, au gouvernement du Québec, des précédents suivant lesquels des employés se seraient vu garantir la conservation de leurs droits d'auteur?

Je l'ignore et, en principe, ce serait une bien mauvaise opération de la part du gouvernement. Il est vrai que le droit d'auteur est divisible et qu'on pourrait, dans certains cas, en concéder la partie non utile à l'employé vg. le droit de traduction.